

PERBEDAAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA ANTARA AUDITOR PRIA
DAN AUDITOR WANITA PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK
DI WILAYAH SURABAYA TIMUR

Oleh :
Muslimin
Akuntansi FE-UPN"Veteran" Jatim

ABSTRACT

The purpose of this research is to know difference of leadership style and performance between man auditor and woman auditor that indicated from organizational commitment, profession commitment, motivation, communications, and satisfaction of job at Public Accountant Office in region of East Surabaya.

This Object Research is Public Accountant Office in region of East Surabaya, this population research is all laboring partner at 18 Public Accountant Office. Data collecting obtained to answer of questionnaire of laboring employees at Public Accountant Office (auditor) minimum 3 year and have owned subordinate. Technique analysis data used t-test to know equivalence or difference and to know data having same variance or do not be used test of Levene'S

Result of this research can be concluded that there are difference between organizational Commitment, profession commitment, motivation, communications, and satisfaction of job between man auditor and woman auditor. So that from the result can be pulled conclusion that there are difference to leadership style and performance between man auditor and woman auditor at Public Accountant Office in region of East Surabaya.

Key Words : organization commitment, organization professional, motivation, communication, leadership

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita yang dilihat dari komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya Timur.

Objek penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur, populasi penelitian ini adalah para partner yang bekerja pada 18 KAP. Pengumpulan data diperoleh melalui jawaban kuesioner dari karyawan yang bekerja pada KAP (auditor) minimal 3 tahun dan telah memiliki bawahan. Teknik analisa data menggunakan uji T-tes untuk mengetahui perbedaan atau kesetaraan dan untuk mengetahui apakah data mempunyai variance yang sama atau tidak digunakan uji Levene's.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi, komitmen profeesi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur.

Kata kunci : komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene D. M. Djasmoredjo, 2004 :316).

Bidang akuntan public merupakan salah satu bidang yang tidak bisa terlepas dari diskriminasi gender. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau dalam Sri Trisnaningsih (2004), ditemukan bahwa ternyata 41 % responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan public wanita meninggalkan karir mereka karena mereka merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi. Sedangkan di wilayah Indonesia sendiri, menunjukkan bahwa jumlah wanita yang masuk dalam dunia kerja semakin meningkat Sunaryo, dalam Sri Trisnaningsih, (2004)

Dalam penelitian mengenai perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik yang telah dilakukan oleh Samekto dalam Sri Trisnaningsih (2004), dan hasilnya menunjukkan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi dan kemampuan kerja antara auditor laki-laki dan wanita. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joseph M. Larkin dalam Sri Trisnaningsih, (2004) menemukan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan akibat perilaku gender yang tidak

berlaku pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan perbedaan pada beberapa indikator lainnya.

Kelancaran komunikasi antar anggota dalam satu tim audit sangat penting keberadaannya dalam upaya menghindari terjadinya perilaku penurunan kualitas audit (Audit Quality Reduction Behavior/AQRB) yang dilakukan oleh auditor. Perilaku penurunan kualitas audit biasanya dilakukan dengan mengurangi perolehan bukti dengan cara yang tidak efektif, yaitu bukti audit belum mencukupi sebagai sample size pembuktian transaksi dan mengakhiri pelaksanaan audit dengan lebih awal (premature audit). Terjadinya permasalahan tersebut sangat bisa dimungkinkan oleh kurangnya penerapan komunikasi yang efektif antar staf dalam tim audit. Kualitas dan kuantitas pertukaran informasi atau kelancaran komunikasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kultur organisasi yang melekat pada KAP itu sendiri. Gaya kepemimpinan dan kultur organisasi menentukan arah untuk seluruh organisasi dan mempengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan pola kepemimpinan dari seluruh sistem (Harvey dan Brown dalam Halimatusyadiyah : 2003).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi itu juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan keterlibatan seseorang dengan pada organisasi tersebut. Menurut Cherrington : 1996 (dalam Arfan Ikhsan-Muhammad Ishak, 2005 : 35), tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasional adalah 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, 2) kemauan untuk sekuat tenaga melakukan

yang diperlukan untuk kepentingan organisasi, 3) keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotan dalam organisasi

Menurut Luthans (1995 : 149) komitmen organisasi merupakan sebuah tingkah laku yang sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kata profesi dapat diartikan sebagai setiap bidang atau kegiatan atau pekerjaan manusia dengan standar-standar dan peraturan perilaku tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan jasa-jasa dan yang memerlukan pendidikan dan latihan yang khusus (Moekijat, 1996 : 456).

Menurut Sumarsono (1995 : 53) profesional adalah sebuah sebutan atau jabatan dimana seseorang yang menyandanginya mempunyai pengetahuan khusus yang diperolehnya melalui training atau pengalaman lainnya atau diperoleh melalui kedua hal tersebut sehingga penyandang profesi dapat membimbing atau memberi nasehat, saran, atau juga melayani orang lain dalam bidangnya sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang profesional adalah seseorang yang memiliki pendidikan dan kepandaian khusus dalam bidang tertentu untuk menjalankan profesinya tersebut sesuai dengan kode etik profesinya yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya.

Sangatlah penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah dengan "memberikan motivasi (dorongan)" kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.

Motivasi pada dasarnya adalah "proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan" (Susilo Martoyo, 1994 : 163).

Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Yang dimaksudkan "dorongan" itu sendiri adalah : desakan yang alami untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Dapat juga dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah "kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan"

Menurut Sutarto (2001 : 249), motivasi adalah suatu proses hipotesis yang dapat disimpulkan dengan memperhatikan tingkah laku seseorang, mengukur perubahandan prestasinya, atau adanya keinginan-keinginan dan tujuan yang akan dicapai, karena tingkah laku bukan disebabkan oleh suatu motif yang sama, melainkan juga ditunjukkan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda.

Menjaga dan memberikan kepuasan kerja adalah penting bagi pimpinan perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja, maka diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Yang dimaksudkan dengan "kepuasan kerja" (job satisfaction) itu sendiri adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan (Susilo Martoyo, 1994).

Keith Davis & John W. Newstrom (1995 : 105) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah "seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka".

Locke dalam Fred Luthans (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita yang dilihat dari komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur. Penelitian ini merupakan penelitian jenis Hypothesis testing, yang menjelaskan tentang karakteristik suatu hubungan, atau menentukan perbedaan diantara dua kelompok variabel pada situasi tertentu. Metode yang digunakan adalah metode sensus karena sampel yang jumlahnya relatif kecil, kurang dari 30 orang, dimana sampel penelitian sebanyak 18 orang.

Pengumpulan data diperoleh melalui jawaban kuisisioner yang diberikan oleh responden. Teknik analisa data menggunakan uji T-test untuk mengetahui perbedaan atau kesetaraan dan untuk mengetahui apakah data mempunyai variance yang sama atau tidak digunakan uji Levene's.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis terhadap data dilakukan dengan uji T-test yang digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan atau kesetaraan serta rata-rata yang sama atau tidak. Dan untuk melihat apakah data mempunyai variance yang sama atau tidak digunakan uji Lave's. Level confidence pada penelitian ini adalah 95% dengan level toleransi kesalahan adalah 5%. Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai p (p-value). Bila nilai-p lebih besar dari batas toleransi 5%, berarti hasil analisis menerima hipotesis null. Tetapi bila nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null. Uji T-test, dan uji Levene's data tiap variabel akan dibahas berikut ini.

Komitmen Organisasi (KO)

Hasil uji Levene's untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai-p sebesar 0,010 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel dari Komitmen Organisasi untuk pria dan wanita memiliki variance yang berbeda. Sedangkan untuk uji T-test dengan data variabel Komitmen Organisasi menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini tampak pada nilai-p sebesar 0,011 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. dengan demikian, variabel komitmen organisasi untuk pria dan wanita memiliki perbedaan. Hasil uji T-test dan uji Levene's untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari tabel 1

Tabel 1: Hasil analisis Levene's dan T-test Variabel Komitmen Organisasi

| Variabel | Levene's Tes for Equity of Variance | | T-test for Equality of Means | | |
|--------------------------|-------------------------------------|------|------------------------------|----|----------------|
| | F | Sig. | T | df | Sig (2-tailed) |
| Komitmen Organisasi (KO) | 9,171 | 0,10 | 3,012 | 12 | 0,011 |

Sumber : data diolah

Komitmen Profesi

Hasil uji Levene's untuk variabel Komitmen Profesi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p sebesar 0,723 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. hal ini menunjukkan data variabel Komitmen Profesi untuk Pria dan Wanita memiliki variance yang tidak berbeda. Uji T-test dengan data variabel data Komitmen

Profesi menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini tampak dari nilai-p sebesar 0,008 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian variabel Komitmen profesi untuk pria dan wanita memiliki perbedaan. Hasil uji T-test dan uji Levene's untuk variabel Komitmen Profesi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 : Hasil Analisis Levene's dan T-test Variabel Komitmen Profesi

| Variabel | Levene's Tes for Equity of Variance | | T-test for Equality of Means | | |
|-----------------------|-------------------------------------|-------|------------------------------|----|----------------|
| | F | Sig. | T | df | Sig (2-tailed) |
| Komitmen Profesi (KP) | 0,132 | 0,723 | -3,145 | 12 | 0,008 |

Sumber : data diolah

Motivasi

Hasil uji Levene's untuk variabel Motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p sebesar 0,068 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. hal ini menunjukkan data variabel Motivasi untuk pria dan wanita memiliki variance yang tidak berbeda. Untuk uji T-test dengan data

variabel Motivasi menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini tampak dari nilai-p sebesar 0,038 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi untuk pria dan wanita memiliki perbedaan. Hasil uji T-test dan Uji Levene's untuk variabel motivasi dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 : Hasil Analisis Levene's dan T-test Variabel Motivasi

| Variabel | Levene's Tes for Equity of Variance | | T-test for Equality of Means | | |
|---------------|-------------------------------------|-------|------------------------------|----|----------------|
| | F | Sig. | T | df | Sig (2-tailed) |
| Motivasi (MO) | 4,026 | 0,068 | -2,326 | 12 | 0,038 |

Sumber : data diolah

Komunikasi

Hasil uji Levene's untuk variabel komunikasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p sebesar 0,292 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variabel komunikasi untuk pria dan wanita tidak memiliki perbedaan. Untuk uji T-test dengan

data variabel Komunikasi menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini tampak dari nilai-p sebesar 0,026 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian variabel Komunikasi untuk pria dan wanita memiliki perbedaan. Hasil uji T-test dan uji Levene's untuk variabel Komunikasi dapat dilihat dari tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 : Hasil Analisis Levene's dan T-tes Variabel Komunikasi.

| Variabel | Levene's Tes for Equity of Variance | | T-test for Equality of Means | | |
|-----------------|-------------------------------------|-------|------------------------------|----|----------------|
| | F | Sig. | T | df | Sig (2-tailed) |
| Komunikasi (KS) | 1,213 | 0,292 | 2,539 | 12 | 0,026 |

Sumber : data diolah

Kepuasan Kerja

Hasil uji Levene's untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai-p sebesar 0,162 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan data variabel Kepuasan Kerja untuk pria dan wanita tidak memiliki perbedaan. Uji T-tes dengan data

variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini tampak dari nilai-p sebesar 0,018 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dengan demikian, variabel Kepuasan Kerja untuk pria dan wanita memiliki perbedaan. Hasil uji T-tes dan uji Levene's untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 : Hasil Analisis Levene's dan T-tes Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Levene's Tes for Equity of Variance | | T-test for Equality of Means | | |
|---------------------|-------------------------------------|-------|------------------------------|----|----------------|
| | F | Sig. | T | df | Sig (2-tailed) |
| Kepuasan Kerja (KK) | 2,225 | 0,162 | -2,741 | 12 | 0,018 |

Sumber : data diolah

Pembahasan

Dari hasil analisis data secara keseluruhan menghasilkan beberapa temuan, diantaranya adalah :

1. Terdapat perbedaan terhadap komitmen organisasi antara auditor pria dan auditor wanita. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T-tes yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dan karena nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 0,05 berarti H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti terdapat perbedaan terhadap komitmen organisasi antara auditor pria dan auditor wanita.
2. Terdapat perbedaan terhadap komitmen profesi antara auditor pria dan auditor wanita. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T-tes yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dan karena nilai-p lebih kecil dari batas

- toleransi 0,05 berarti H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti terdapat perbedaan atau adanya kesetaraan terhadap komitmen profesi antara auditor pria dan auditor wanita.
3. Adanya perbedaan antara motivasi dari auditor pria dan auditor wanita. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T-tes yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Dan karena nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 0,05 berarti H_0 ditolak dan menerima H_a berarti terdapat perbedaan terhadap motivasi antara auditor pria dan auditor wanita.
4. Adanya perbedaan dalam hal komunikasi antara auditor pria dan auditor wanita yang ditunjukkan dari hasil Uji T-tes yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,026 dimana nilai tersebut lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Karena nilai-p lebih kecil dari batas

toleransi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan dalam hal komunikasi antara auditor pria dan auditor wanita.

5. Terdapat perbedaan dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita yang dapat dilihat dari hasil Uji T-tes yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,018 dimana nilai tersebut juga lebih kecil dari batas toleransi 0,05. untuk itu maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada perbedaan dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita.

Temuan pertama, kedua, dan ketiga tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Sri Trisnarningsih (2004) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan komitmen organisasi, komitmen profesi, dan motivasi antara auditor pria dan auditor wanita.

Temuan kelima yang mengemukakan bahwa terdapat kesetaraan dalam hal kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Sri Trisnarningsih (2003) yang mengatakan bahwa untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan auditor wanita.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut diatas dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi auditor agar dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

kondisi dan situasi yang ada, sehingga hal tersebut dapat memacu motivasi dari para bawahannya. Dengan adanya motivasi kerja tersebut, maka akan diperoleh kinerja dan hasil kerja yang memuaskan.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk rekrutmen dan pengembangan sumberdaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bene D. M. Djasmoredjo, 2004, Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan : Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?, Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol. 4, No. 3.
- Daryl Koehn, 2000, Landasan Etika Profesi. Cetakan kelima, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, W, 1995, Perilaku Dalam Organisasi. Jilid 1, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halimatusyadiah, 2003, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kultur Organisasi Terhadap Komunikasi Dalam Tim Audit, Simposium Nasional Akuntansi VI, Surabaya
- Harold Koontz, Cyril, Heinz, 1986, Manajemen. Jilid dua, Edisi Kedelapan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan, dan Ishak, M, 2005, Akuntansi Keperilakuan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Luthans, F, 1995, *Organizational Behavior*. 7 edition, Mc. Graw-Hill International Editions.
- Martoyo, Susilo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1996, *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Nazir, Muhammad, 1999, *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siegel, Gary, and Marcony, Helena Ramanauskas, 1989, *Behavior Accounting*. Penerbit South Western Publishing, Co. Cincinnati, Ohio.
- Sri Trisnaningsih, 2003, Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2.
- , 2004, Perbedaan kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 7, No. 1.
- Steers, Ricard M, 1985, *Efektifitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*. Cetakan Ke Dua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sumaryono, 1995, *Etika Profesi Hukum*. Cetakan Pertama, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Sutarto, 1991, *Dasar-dasar Organisasi*. Cetakan Keempat Belas, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Thoha M, 1995, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Keenam, Penerbit PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Timpe, A Dale, 2002, *Leadership "Kepemimpinan" Seri Manajemen*. Gramedia, Jakarta.